



Dinamika Kepemimpinan Pastoral dalam Konteks Manajemen Gereja Modern

Cassandra Laurensia Lolowang¹, Beni Chandra Purba², Budi Kelana³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Alkitab Pelita Hidup

E-mail: rlauren23@gmail.com¹; benichandrapurba@gmail.com²;

Budikelana231074@gmail.com³

Abstract

This research depicts the results of an in-depth analysis of pastoral leadership dynamics within the context of modern church management through a qualitative literature study approach. The study reveals the importance of integrating solid managerial skills with spiritual dimensions to strengthen church leadership. Research findings affirm that creating a balanced equilibrium between managerial and spiritual aspects is crucial in guiding the church through various challenges in contemporary times, including adapting to evolving technological changes and social dynamics. Furthermore, this research highlights the necessity of adaptation to contextual changes as a critical element in building successful church leadership, wherein church leaders are expected to discern and respond to the dynamics of the external and internal church environment wisely and proactively. In conclusion, this research provides a deeper understanding of how pastoral leadership can be enhanced to manage modern churches more effectively, fulfill the church's mission calling, and serve the community in a more holistic manner.

Keywords: Leadership; Pastoral; Church Management.

Abstrak

Penelitian ini menggambarkan hasil analisis yang mendalam tentang dinamika kepemimpinan pastoral dalam konteks pengelolaan gereja modern melalui pendekatan studi literatur kualitatif. Studi ini mengungkap pentingnya integrasi antara keterampilan manajerial yang solid dengan dimensi spiritual dalam memperkuat kepemimpinan gereja. Temuan penelitian menegaskan bahwa menciptakan keseimbangan yang seimbang antara aspek manajerial dan spiritual sangatlah krusial dalam membimbing gereja menghadapi berbagai tantangan di era kontemporer, termasuk adaptasi terhadap perubahan teknologi dan dinamika sosial yang terus berkembang. Lebih lanjut, penelitian ini menyoroti perlunya adaptasi terhadap perubahan kontekstual sebagai elemen penting dalam membangun kepemimpinan gereja yang sukses, di mana pemimpin gereja diharapkan mampu membaca dan merespons dinamika lingkungan eksternal dan internal gereja dengan bijaksana serta proaktif. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kepemimpinan pastoral dapat ditingkatkan untuk mengelola gereja modern dengan lebih efektif, memenuhi panggilan misi gereja, dan melayani masyarakat secara lebih holistik.

Kata-kata kunci: Kepemimpinan; Pastoral; Manajemen Gereja.

PENDAHULUAN

Manajemen gereja bertindak sebagai instrumen untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran gereja tersebut. Karena sifatnya yang sebagai alat, manajemen gereja harus dirancang secara sesuai dengan kebutuhan gereja yang bersangkutan. Ketidaksesuaian struktur manajemen dengan kebutuhan gereja dapat menyebabkan kinerja gereja tidak optimal. Perkembangan luar biasa telah terjadi dalam domain manajemen sebagai suatu ilmu. Ini memberikan kontribusi yang berharga dalam mengelola berbagai lembaga atau organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, untuk mencapai visi, misi, dan tujuan mereka.¹ Kunci dalam memajukan kemajuan suatu gereja terletak pada pengelolaan manajerial gereja itu sendiri. Gereja yang memiliki beragam sumber daya harus mampu dikelola dengan baik dan dimanfaatkan secara optimal untuk mendorong pekerjaan Tuhan ke depan.

Gereja, sebagai organisasi yang hidup, harus memperhatikan dengan seksama realitas yang ada dan mau belajar darinya dengan sikap yang rendah hati, tanpa kehilangan sikap kritis dan kreatif untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan Alkitab sebagai wahyu Tuhan.² Gereja menghadapi tantangan besar terkait sumber daya manusia dan struktur organisasinya yang mengalami penurunan baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Dalam konteks ini, kepemimpinan dalam gereja memiliki peran penting sebagai pengelolaan organisasi secara menyeluruh. Seorang pemimpin gereja harus memiliki pemahaman mendalam tentang berbagai aspek manajemen, termasuk mengelola personalia, membangun relasi antarindividu, berkomunikasi secara efektif, dan memperkuat jalinan sosial. Tantangan ini merupakan bagian dari dinamika kompleksitas dalam mengelola manusia, yang jauh lebih rumit daripada sekadar mengurus tugas-tugas pekerjaan.³

Pengaruh kepemimpinan merupakan hasil dari kekuatan yang mengalir dari dalam diri seorang pemimpin. Masalahnya berasal dari faktor internal individu, bukan dari faktor eksternal. Faktor eksternal hanyalah konsekuensi dari akar masalah yang bersarang di dalam diri.⁴ Dalam mengemban tugas kepemimpinannya, seorang pemimpin gereja perlu mampu menggerakkan perubahan serta transformasi dalam model kepemimpinan, dari yang belum menekankan visi dan inspirasi menjadi lebih menekankan visi dan mampu menginspirasi

¹ Andreas Untung Wiyono, Sukardi, and Saur Hasugian, *Manajemen Gereja: Dasar Teologis Dan Implementasi Praktisnya* (Bandung: Bina Media Informasi, 2010).

² Wiyono, Sukardi, and Saur Hasugian.

³ Heryanto and Sampitmo Habeahan, *Manajemen Kepemimpinan Gereja Di Abad 21* (Banyumas: CV. Diva Pustaka, 2022).

⁴ Peter Scazzero and Warren Bird, *Gereja Yang Sehat Secara Emosional* (Batam: Gospel Press, 2005), 52.

anggotanya, yang dikenal sebagai transformasi kepemimpinan.⁵ Transformasi kepemimpinan menggambarkan langkah evolusi dari pola kepemimpinan transformasional, di mana seorang pemimpin berusaha untuk membangkitkan kesadaran para anggotanya dengan mengajukan tujuan-tujuan besar dan prinsip-prinsip moral yang tinggi, seperti prestasi, solidaritas, dan kepedulian terhadap sesama.

Menurut pandangan Burns, kepemimpinan transformasional pada intinya adalah praktik moral yang bertujuan meningkatkan standar perilaku manusia. Kepemimpinan transformasional, dengan demikian, memiliki dimensi moral yang penting, karena dapat memacu individu yang terlibat untuk mencapai taraf moral yang lebih tinggi dalam kehidupan mereka.⁶ Kepemimpinan transformasional bertindak sebagai alat untuk menciptakan dan menjaga lingkungan yang mendukung dalam mengembangkan kemampuan manusia. Ini melibatkan pengenalan dan penguatan nilai-nilai inti serta tujuan bersama, membebaskan potensi individu, dan meningkatkan kapasitas mereka. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga mendorong pengembangan kepemimpinan yang efektif melalui desain organisasi yang menekankan interaksi dan pembangunan.

Seiring berjalannya waktu, semakin berkembangnya kemajuan transformasi kepemimpinan, semakin berkembang pula berbagai tantangan kontemporer dalam gereja seperti perkembangan teknologi, kemajuan ilmu pengetahuan, perubahan sosial dan lingkungan, dan pengaruh budaya dan politik. Revolusi industri, globalisasi, dan kemajuan teknologi informasi telah mengubah dunia dengan cara yang tidak dapat dibayangkan oleh para teolog Kristen yang hidup di masa lalu. Ramelia menjelaskan bahwa perkembangan teknologi pada saat ini membuat iman orang Kristen merosot termasuk dalam memahami akhir zaman.⁷ Menurut pandangan Pdt. Urbanus yang disajikan dalam artikelnya, tantangan yang dihadapi oleh Gereja saat ini tidaklah sederhana karena dua hal utama. Pertama, tantangan-tantangan itu selalu berubah seiring berjalannya waktu. Kedua, diperlukan kecermatan dalam mengambil sikap dan membuat keputusan dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut.⁸

⁵ Rina Nourmasari, "Transformasi, Reformasi Dan Revolusi Dalam Kepemimpinan Para Nabi," *Republika Online*, 2012, <https://news.republika.co.id/berita/mh2yc7/transformasi-reformasi-dan-revolusi-dalam-kepemimpinan-para-nabi>.

⁶ J.M. Burns, *Leadership* (New York: Harper & Rows, 1978), 462.

⁷ Remelia Dalensang and Melky Molle, "Peran Gereja Dalam Pengembangan Pendidikan Kristen Bagi Anak Muda Pada Era Teknologi Digital," *Jurnal Abdiel: Khazanah Pemikiran Teologi, Pendidikan Agama Kristen Dan Musik Gereja* 5, no. 2 (2021): 258, <https://doi.org/https://doi.org/10.37368/ja.v5i2.189>.

⁸ Frederico, "Problematika Dan Tantangan Gereja Masa Kini," Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur, 2017, <https://ntt.kemenag.go.id/berita/502696/problematika-dan-tantangan-gereja-masa-kini-->.

Melihat tantangan yang ada, pemimpin gereja di era modern ini kepemimpinannya menjadi pusat perhatian. Kepemimpinan dalam penggembalaan pelayanan pastoral, tidaklah semudah yang dapat dibayangkan. Tidak sedikit pemimpin gereja atau gembala sidang yang gagal dalam menjalankan kepemimpinannya di dalam tugas penggembalaannya. Kepemimpinan dalam gereja sering diganggu dengan kebingungan dan dilanda dengan kelemahan yang menguras sumber daya spiritual dan menghambat pertumbuhan. Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, pokok pembahasan dalam makalah ini adalah bagaimana pemimpin gereja menanggapi tantangan-tantangan kontemporer yang dihadapi oleh gereja. Tujuan utama penulisan makalah ini adalah untuk menyelidiki dinamika kepemimpinan pastoral dalam konteks manajemen gereja yang modern.

METODE

Dalam penelitian ini, digunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan kualitatif deskriptif adalah suatu strategi penelitian yang diformulasikan untuk menggambarkan atau mengeksplorasi situasi sosial yang diteliti secara mendalam, menyeluruh, dan komprehensif. Pendekatan kualitatif sendiri merujuk pada prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa informasi lisan atau tertulis dari partisipan serta observasi perilaku.⁹ Penelitian kualitatif memusatkan perhatian pada pemahaman fenomena sosial dan interpretasi dari perasaan serta pandangan partisipan yang menjadi fokus penelitian. Referensi yang dijadikan acuan dalam penulisan makalah ini berasal dari beragam sumber, termasuk buku, jurnal akademis, artikel, dan situs web yang relevan dengan topik yang diulas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek-Aspek Kunci Kepemimpinan Pastoral

Ada sejumlah faktor penting dalam kepemimpinan yang ditekankan untuk mencapai keberhasilan, baik dalam ranah sekuler maupun spiritual. Faktor-faktor ini meliputi kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain, serta keberanian dalam mengambil keputusan yang sulit dan mendukungnya. Selain itu, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan bekerja sama dengan orang lain. Menurut Billy Martasandy yang dikutip dalam tulisan Jessica Gabriela Soehandoko, terdapat sejumlah hal yang membuat seseorang menjadi pemimpin yang luar

⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 11.

biasa, di antaranya: (1) Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan baik terhadap lingkungan yang berubah; (2) Kemampuan dalam memecahkan masalah; (3) Kemampuan berkomunikasi dengan baik; (4) Kemampuan berpikir secara strategis dan taktis; (5) Kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi tim; (6) Sikap yang baik dalam memperlakukan anggota tim.¹⁰

Dalam karya “Manajemen Sumber Daya Manusia” yang ditulis oleh Edy Sutrisno, dijelaskan bahwa kepemimpinan memiliki tiga aspek pokok. Pertama, seorang pemimpin perlu terlibat secara aktif dengan orang lain. Kedua, kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan. Ketiga, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggunakan kekuasaan dengan tepat. Pada intinya, pemimpin akan memberikan dampak pada anggota kelompoknya, mendorong mereka untuk berkorban demi mencapai tujuan organisasi. Karena itu, pemimpin diharapkan memiliki tanggung jawab khusus dalam mempertimbangkan aspek etika saat membuat keputusan.¹¹

Kesuksesan dalam peran kepemimpinan tidak hanya bergantung pada satu faktor saja. Sebaliknya, keberhasilan tersebut merupakan hasil dari gabungan sikap, karakter, serta kekuasaan dan pengaruh yang saling terkait dan sesuai dengan konteks yang ada. Kekuasaan dan pengaruh memiliki peran yang penting sebagai motivator bagi seorang pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengubah perilaku bawahannya guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Abialtar Pappalan mengidentifikasi beberapa aspek kunci yang harus dimiliki oleh pemimpin atau pelayan Kristen dalam melaksanakan peran kepemimpinan dan pelayanan mereka.¹²

Rendah Hati

R. Siahan menyatakan bahwa dalam menjalankan peran sebagai pemimpin dan pelayan, penting bagi seseorang untuk menunjukkan sikap yang rendah hati dan tulus, dengan komitmen terpentingnya adalah untuk siap mengabdikan hidupnya untuk melayani Tuhan.¹³ Dengan demikian, rendah hati dan kesetiaan memegang peranan krusial dalam kesuksesan pemimpin atau pelayan Kristen dalam menjalankan tugas dan panggilan mereka. Kehadiran hikmat Allah akan tercermin dalam kehidupan pemimpin atau pelayan yang

¹⁰ Jessica Gabriela Soehandoko, “6 Aspek Leadership Agar Sukses,” *Entrepreneur*, 2022, <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20220419/52/1524388/6-aspek-leadership-agar-sukses>.

¹¹ Novi V., “Pengertian Kepemimpinan: Aspek Dan Macam Teori Kepemimpinan,” *Gramedia Blog*, 2021, <https://www.gramedia.com/literasi/teori-organisasi/>.

¹² Abialtar Pappalan, “Aspek-Aspek Penting Dari Kepemimpinan Dan Kepelayanan Kristen Dalam Aspek Spiritual Dan Sosial,” *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 1, no. 2 (2020): 78–90, <https://doi.org/https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i2.9>.

¹³ Hals Evan R. Siahaan, “Aktualisasi Pelayanan Karunia Di Era Digital,” *Epigraph: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani* 1, no. 1 (2017): 23–38, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33991/epigraph.v1i1.7>.

menunjukkan sifat-sifat tersebut. Pada sisi lain, pemimpin atau pelayan yang sombong akan tergodanya oleh jalur dan hikmat manusia yang kadang-kadang hanya menekankan pada kekuasaan dan keuntungan pribadi. Oleh karena itu, figur pemimpin dan pelayan yang menunjukkan kerendahan hati cocok untuk menjadi contoh dalam kepemimpinan dan pelayanan.

Meniru (imitasi) Yesus: Kosongkan Diri/Rela Berkorban

Karakteristik Yesus yang terkait dengan pengosongan diri dapat diamati melalui tindakan pengorbanan-Nya. Selama hidup-Nya di dunia ini, Yesus memberikan teladan yang sempurna dalam memberikan pengorbanan dengan sukarela. Ia selalu memprioritaskan kehendak Allah di atas keinginan dan kenyamanan-Nya sendiri (lihat Yohanes 5:30). Melalui kesetiaan-Nya hingga akhir hidup-Nya di kayu salib, Yesus menunjukkan kesiapannya untuk mengorbankan segala sesuatu demi kepentingan orang lain (lihat Filipi 2:8). Sebagai pengikut Yesus, kita juga diharapkan untuk menunjukkan semangat pengorbanan; mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan diri sendiri. Sebagai orang Kristen, kita dipanggil untuk mengamalkan kasih, dan kasih itu sering kali memerlukan pengorbanan. Seorang pelayan atau pemimpin yang sesungguhnya adalah mereka yang siap untuk mengorbankan waktu, pikiran, kenyamanan, harta, dan hal-hal lainnya demi kebaikan mereka yang dilayaninya.¹⁴

Pelaku Agenda dan Kredenda

Tanggapan dan tanggung jawab manusia terhadap ajaran, perintah, dan kehendak Allah, serta tugas yang diberikan, memiliki peran yang sangat penting. Menurut pandangan mendiang Eka Darmaputera, respons dan tanggung jawab manusia dapat dibagi menjadi dua kategori utama: kredenda atau etika, dan tindakan serta perilaku manusia. Sementara itu, perintah atau panggilan yang dirumuskan dalam kerangka dogmatis disebut sebagai agenda. Agenda ini tidak dapat dipisahkan dari kredenda maupun etika, dan sebaliknya. Keduanya saling melengkapi dan memiliki keterkaitan yang erat. Secara sederhana, konsep yang tidak terhubung dengan kehidupan manusia pada dasarnya akan kehilangan relevansinya. Oleh karena itu, para pelayan atau pemimpin tidak hanya diharapkan untuk merumuskan teori dan strategi dalam kepemimpinan dan pelayanan, tetapi juga diharapkan untuk bertindak sebagai pelaksana dari semua itu.

Berani (Fungsi Profetis) dan Penurut

Para pelayan dan pemimpin Kristen perlu mencontoh keberanian para nabi, rasul,

¹⁴ Pappalan, "Aspek-Aspek Penting Dari Kepemimpinan Dan Kepelayanan Kristen Dalam Aspek Spiritual Dan Sosial."

bahkan Yesus sendiri, yang dengan tegas menyuarakan pesan kenabian (fungsi profetis) dalam kehidupan gereja dan masyarakat. Bagi para pelayan, fokus utamanya adalah pada komitmen untuk memimpin perubahan dalam gereja. Maka dari itu, setiap pelayan atau pemimpin harus berperan sebagai agen perubahan dalam konteks yang cenderung menjaga status *quo* yang mungkin tidak lagi relevan dengan zaman dan kebutuhan umat. Di dalam sejarah gereja, semangat pemimpin atau tokoh reformasi gereja seperti John Wycliffe, John Huss, Martin Luther, Yohanes Calvin, dan yang lainnya telah membawa gereja ke arah pembaruan yang berdasarkan pada ajaran Firman Allah. Semangat mereka harus menjadi inspirasi bagi para pelayan atau pemimpin Kristen saat ini dan di masa yang akan datang.¹⁵

Jujur

Seorang pemimpin atau pelayan gereja yang berkualitas harus menunjukkan kejujuran, konsistensi dalam ucapannya, perilaku yang adil, kasih yang tulus, dan perhatian terhadap sesama. Apabila seorang pemimpin atau pelayan memilih untuk menyembunyikan kebenaran, hasilnya bisa merusak karier atau profesi mereka, serta mengurangi kredibilitas, bahkan mungkin berisiko masuk penjara. Hal ini tidaklah rahasia, banyak pemimpin Kristen yang pada akhirnya mendapati diri mereka berada di balik jeruji besi. Karena itu, sifat-sifat seperti keberanian, keteladanan, dan kerendahan hati seorang pemimpin tidak lengkap tanpa kejujuran. Integritas seorang pemimpin atau pelayan Kristen dapat dilihat dari kesabaran, kesetiaan, dan fokus mereka pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan.¹⁶

Pergeseran Paradigma dalam Pemahaman Kepemimpinan

Dalam era abad 21, diperlukan revolusi dalam cara pandang terhadap kepemimpinan, manajemen, dan pembangunan untuk mengatasi tantangan-tantangan yang baru muncul. Proses pembentukan paradigma yang baru membutuhkan pemikiran yang inovatif (*breakthrough thinking process*), terutama ketika tujuannya adalah menghasilkan manusia, barang, dan jasa yang mampu bersaing. Terkait dengan hal ini, dalam konteks esensi kepemimpinan di era Abad 21, penting untuk terus memperhitungkan dan menyesuaikan berbagai paradigma kepemimpinan sebelumnya yang masih relevan dalam menghadapi tantangan-tantangan dan masalah-masalah yang timbul di zaman ini.¹⁷

Menurut Sendjaya, meskipun sebenarnya diharapkan bahwa gereja, sebagai entitas keagamaan, menjadi tempat di mana para pemimpin dapat dibentuk dengan iman yang kuat,

¹⁵ Pappalan.

¹⁶ Elisabeth F. Purba, "Leadership Maturity Sebagai Upaya Pengajaran Paulus Terhadap Timotius (Sebuah Tafsiran Atas 1 Timotius 4:6-16 Dan 1 Timotius 6:11-12)," *Baji Dakka: Jurnal Teologi Kontekstual Dan Filsafat Keilahian* 3, no. 2 (2019): 115–226, <http://opac-iakntoraja.ac.id/pc/12831>.

¹⁷ Heryanto and Sampitmo Habeahan, *Manajemen Kepemimpinan Gereja Di Abad 21*, 160–61.

pengetahuan yang luas, dan dedikasi yang tinggi, namun ironisnya, gereja juga terkena dampak masalah dalam bidang kepemimpinan.¹⁸ Barna juga mengemukakan bahwa banyak pendeta, meskipun telah diberi pelatihan yang cermat dalam penafsiran Alkitab dan memiliki keterampilan dalam menyampaikan pesan Tuhan, sering kali tidak berhasil dalam memimpin komunitas gereja, menggerakkan anggota jemaat untuk terlibat dalam pelayanan, mempertahankan integritas perilaku yang dapat dipercaya, atau memotivasi diri sendiri untuk mendukung pertumbuhan spiritual. Mereka juga gagal dalam mengumpulkan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan karya yang mengikuti contoh Kristus.¹⁹

Isu ini menyebabkan ironi yang signifikan bagi gereja saat ini, di mana meskipun terdapat banyak pendeta yang ada, permasalahannya adalah kurangnya kualitas mereka sebagai panutan atau teladan yang layak diikuti. Akibatnya, gereja sering diisi oleh individu yang belum matang dalam iman, dan bahkan sejumlah besar orang Kristen meninggalkan keyakinan mereka karena tergoda oleh jabatan, kekayaan, cinta, dan lain sebagainya. Terlebih lagi, gereja juga dipengaruhi oleh kelemahan intelektual dan rohani (penurunan moral), terjebak dalam praktik-praktik penyembahan berhala dan kepercayaan takhayul, dan hanya sedikit anggota jemaat yang memiliki kesadaran untuk terlibat dalam pelayanan. Hal yang lebih menyedihkan adalah, para pendeta sering menjadi sumber konflik dan perpecahan di dalam gereja.

Dalam banyak gereja, terdapat model kepemimpinan yang umum diterapkan, yaitu kepemimpinan pelayan (*servant leadership*). Namun, ironisnya, dalam realitasnya, beberapa pendeta atau pemimpin gereja telah beralih menjadi seperti pemimpin sekuler, yang lebih cenderung menggunakan model kepemimpinan konvensional. Hal ini terjadi karena terdapat pergeseran paradigma dalam kepemimpinan gereja, di mana kepemimpinan gereja yang pada awalnya dianggap sebagai panggilan, kini lebih dianggap sebagai posisi atau jabatan yang berkuasa. Konsekuensinya, semangat pelayanan para pemimpin gereja, terutama pendeta, melemah, sementara semangat mentalitas penguasa yang lebih suka dilayani daripada melayani, justru semakin meningkat.

Dinamika Organisasi Gereja

Dinamika gereja sebagai entitas yang menggabungkan dimensi ilahi dan manusiawi menunjukkan beragam pergerakan dan ekspresi perilaku serta kepercayaan dari para anggotanya. Dasar, sifat, dan tujuan gereja mencerminkan ajaran-ajaran Tuhan, terutama dalam bentuk kasih dan pelayanan untuk memuliakan-Nya serta mencapai kedamaian,

¹⁸ S. Sendjaya, *Kepemimpinan Kristen* (Yogyakarta: Kairos, 2004).

¹⁹ G. Barna, *Leaders on Leadership* (Malang: Gunung Mas, 2002).

ketentraman, dan keselamatan bagi umat-Nya. Dari perspektif ini, banyak yang melihat gereja sebagai tempat di mana seseorang dapat menemukan kedamaian dan keselamatan, dan menganggap anggotanya sebagai individu yang memiliki moralitas tinggi. Akan tetapi, dalam praktiknya sebagai sebuah organisasi atau entitas yang terdiri dari berbagai individu, gereja sering menjadi wadah di mana perilaku yang bertentangan dengan ajaran yang diajarkan dapat terungkap.²⁰

Tindakan dan pandangan yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok seringkali dipengaruhi oleh sudut pandang, idealisme, dan dorongan pribadi atau kelompok tertentu, yang mungkin tidak selalu sejalan dengan pandangan atau dorongan orang lain. Terkadang, ekspresi keinginan ini tidak selalu mencerminkan nilai-nilai cinta dan pelayanan yang seharusnya menjadi ciri khas gereja. Gereja seringkali menjadi tempat di mana dorongan untuk mengekspresikan diri secara individualistik dan egois termanifestasi. Sikap atau perilaku seperti ini seringkali memicu konflik internal, seperti ketidakharmonisan dan perpecahan di dalam komunitas gereja. Karena itu, gereja tidak hanya dikenal sebagai tempat untuk mencari kedamaian dan stabilitas, tetapi juga sebagai arena di mana ketegangan dan perbedaan pendapat dapat timbul. Hal ini merupakan aspek yang patut diperhatikan oleh semua individu yang terlibat dalam kehidupan dan pelayanan gereja.²¹

Dinamika gereja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lokasi geografisnya (yang dipengaruhi oleh budaya, sosial, politik, dan interaksi dengan komunitas sekitarnya) serta karakteristik internal dari jemaat atau anggotanya (termasuk latar belakang sosial ekonomi dan tingkat pendidikan). Berdasarkan faktor-faktor ini, kita melihat keragaman dalam jemaat, baik dari segi etnis dan nasionalitas, di kota (baik besar, sedang, atau kecil) maupun di desa (baik yang mudah diakses maupun yang terpencil), dari segi kondisi ekonomi yang beragam, dan dari segi tingkat pendidikan. Jemaat juga dapat memiliki mayoritas anggota dari kalangan intelektual dengan pendidikan tinggi, atau sebaliknya, mayoritas dari kalangan dengan pendidikan yang lebih rendah. Selain itu, dalam satu jemaat saja, kita dapat menemukan beragam latar belakang, pandangan, dan ekspresi dari setiap anggotanya. Oleh karena itu, pemimpin gereja perlu memahami dan memperhatikan keragaman ini dalam memandu dan melayani jemaat.²²

²⁰ Stanley R. Rambitan, "Dinamika Gereja Dan Pelayanannya," 2011, <http://stanleyrambitan.blogspot.com/2011/07/dinamika-gereja.html>.

²¹ Rambitan.

²² Rambitan.

Keterkaitan Antara Kepemimpinan Pastoral dan Manajemen Gereja

Pemimpinan mencerminkan hubungan di mana seseorang memengaruhi atau dipengaruhi oleh individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan upaya untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Di sisi lain, manajemen melibatkan penggunaan kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini menegaskan bahwa kedua konsep tersebut saling terkait dan tidak dapat beroperasi secara independen. Tanpa manajemen yang efektif, pemimpin mungkin tidak dapat mengarahkan kelompok dengan baik. Sebaliknya, manajemen yang baik saja tidak akan efektif tanpa kepemimpinan yang memadai. Oleh karena itu, kepemimpinan dan manajemen merupakan elemen penting dalam struktur organisasi yang komprehensif.

Keselarasan antara kepemimpinan dan manajemen menjadi krusial untuk menghindari situasi di mana organisasi mengalami “*overmanaged and underlead*,” yang dapat menghambat terciptanya inovasi atau gagasan baru dari anggota atau tim dalam organisasi. Namun, dalam konteks Kristen, baik manajemen maupun kepemimpinan memiliki dimensi yang berbeda dari praktiknya di dunia sekuler. Kepemimpinan dalam konteks Kristen dipengaruhi oleh motivasi kasih dan penuh kesediaan untuk melayani dengan sepenuh hati, memperhatikan kebutuhan dan kepedulian terhadap individu-individu dalam komunitas.²³ Dalam realitasnya, kepemimpinan Kristen juga dihadapkan pada berbagai kesulitan dan tantangan. Setiap pemimpin gereja perlu memiliki pemahaman yang mendalam dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen serta kepemimpinannya untuk memperlancar proses kepemimpinan dan mengatasi potensi masalah yang mungkin muncul di masa depan. Ini bukan hanya membantu mereka melewati krisis dan tantangan yang mungkin terjadi, tetapi juga membimbing mereka dalam menghadapi situasi sulit yang mungkin timbul.

Kontribusi Kepemimpinan pada Pencapaian Visi dan Misi Gereja

Kepemimpinan mencakup cara di mana seorang pemimpin mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan individu atau kelompok yang dipimpinnya. Ini melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, membimbing, dan memberdayakan orang-orang agar mereka bersatu dalam visi dan tujuan yang sama. Dengan menggunakan falsafah dan nilai-nilai yang dianut, pemimpin berusaha untuk menciptakan kesatuan dalam tindakan dan komitmen di antara anggota organisasi.²⁴ Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin

²³ Ted W. Engstrom and Edward R. Dayton, *Seni Manajemen Bagi Pemimpin Kristen* (Bandung: Kalam Hidup, 2007).

²⁴ Jonathan Parapak, *Pembelajar Dan Pelayan* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2002), 293–94.

adalah individu yang mampu memperoleh perhatian, menginspirasi, dan mendapatkan ketaatan sukarela dari orang lain. Meskipun keterampilan dan teknik memengaruhi orang lain diperlukan, namun itu bukanlah satu-satunya aspek yang penting. Tidaklah mudah membuat seseorang mengikuti arahan orang lain, baik secara aktif maupun pasif, hanya dengan mengandalkan teknik semata. Dibutuhkan suatu daya tarik khusus yang mampu memotivasi orang lain untuk terlibat dan berperan.

Setiap pemimpin mempunyai visi dan misi sendiri yang akan diwujudkan dalam gereja menggunakan segala cara dengan tujuan untuk membuat gereja semakin maju dan berkembang. Arti dari “cara” adalah strategi dan teknik yang digunakan dalam tindakan. Meskipun metode ini penting, kepribadian seorang pemimpin juga memiliki dampak yang besar dan menentukan. Seperti yang diungkapkan oleh Leighton Ford, “Kepemimpinan pada dasarnya bukanlah tindakan yang dilakukan oleh seseorang, melainkan merupakan bagian dari karakter seseorang.”²⁵ Seorang pemimpin diikuti bukan karena tekanan atau rayuan, melainkan karena sukarela, karena keyakinan terhadap pemimpin. Dwight Eisenhower, mantan Presiden Amerika Serikat, menyatakan, “Kepemimpinan adalah seni mengajak orang untuk bertindak sesuai dengan keinginan kita, tetapi dengan kemauan mereka sendiri.”²⁶

Kemampuan yang dimiliki setiap pemimpin tentunya berbeda, pasti ada kelebihan dan kekurangannya. Namun dibalik setiap perbedaan yang dimiliki, seorang pemimpin tentunya pasti akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan visi dan misi gereja. Hal itu bisa dilihat dari bagaimana cara si pemimpin berperilaku atau kepribadiannya. Karena, meskipun seorang pemimpin punya banyak kelebihan seperti kharisma, wibawa untuk memimpin jemaat tapi memiliki kepribadian yang buruk, itu percuma saja. Oleh karena itu, walaupun pemimpin memiliki kemampuan dan kelebihan tertentu, namun pada akhirnya kualitas kepemimpinannya ditentukan oleh karakter pribadinya. Kemampuan untuk mempengaruhi, mengajak, mendorong, mengatur, dan memberdayakan orang lain pada dasarnya bergantung pada sifat dan kepribadian sang pemimpin. Kepribadian pemimpin yang dekat dengan Tuhan, perencanaan yang tertata, menjadi salah satu hal yang paling berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi gereja.

²⁵ Leighton Ford, *Transforming Leadership* (Downers Grove: Intervarsity, 1991), 39.

²⁶ Jansen Sinamo and Agus Santoso, *Pemimpin Kredibel, Pemimpin Visioner*, Cetakan 2 (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2012).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti peran yang sangat penting dari dinamika kepemimpinan pastoral dalam mengelola gereja modern. Melalui analisis yang mendalam, ditemukan bahwa kepemimpinan pastoral yang berhasil tidak hanya membutuhkan keterampilan manajerial yang solid, tetapi juga kepedulian rohani yang mendalam terhadap jemaat dan misi gereja. Dalam menghadapi tantangan-tantangan kontemporer seperti perubahan teknologi, dinamika sosial, dan pergeseran paradigma dalam pemahaman kepemimpinan, penting bagi pemimpin gereja untuk memiliki kemampuan adaptasi yang lincah dan kreatif.

Kunci kesuksesan terletak pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan membimbing jemaat menuju visi dan misi gereja dengan kesetiaan yang tulus dan rendah hati. Kepemimpinan yang didasarkan pada kasih dan pelayanan memainkan peran krusial dalam memperkuat hubungan antara pemimpin dan jemaat, menciptakan lingkungan yang memungkinkan pertumbuhan rohani dan kesatuan dalam mencapai tujuan bersama.

Selain itu, penelitian ini menegaskan pentingnya keselarasan antara kepemimpinan dan manajemen dalam konteks gereja. Pemimpin gereja perlu memiliki pemahaman yang mendalam tentang pengelolaan sumber daya gereja, termasuk keuangan, personel, dan infrastruktur, untuk memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efektif dalam mendukung misi gereja.

Pentingnya adaptasi terhadap perubahan kontekstual juga ditekankan sebagai bagian integral dari kepemimpinan pastoral yang efektif. Pemimpin gereja perlu mampu membaca dan merespons dinamika lingkungan eksternal dan internal gereja dengan bijaksana dan proaktif, sehingga gereja dapat tetap relevan dan berdaya saing dalam mengabdikan kepada masyarakat dan memenuhi panggilan misi.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan pandangan yang mendalam tentang bagaimana dinamika kepemimpinan pastoral dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan kemajuan gereja dalam menghadapi tantangan zaman yang terus berkembang. Melalui pendekatan yang holistik dan terintegrasi antara keterampilan manajerial, kepedulian rohani, dan adaptasi kontekstual, pemimpin gereja dapat memimpin jemaat menuju visi yang jauh lebih besar dari pada yang bisa mereka bayangkan, dan membawa dampak yang berkelanjutan dalam memperluas Kerajaan Allah di dunia ini.

REFERENSI

- Barna, G. *Leaders on Leadership*. Malang: Gunung Mas, 2002.
- Burns, J.M. *Leadership*. New York: Harper & Rows, 1978.
- Dalensang, Remelia, and Melky Molle. "Peran Gereja Dalam Pengembangan Pendidikan Kristen Bagi Anak Muda Pada Era Teknologi Digital." *Jurnal Abdiel: Khazanah Pemikiran Teologi, Pendidikan Agama Kristen Dan Musik Gereja* 5, no. 2 (2021): 255–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.37368/ja.v5i2.189>.
- Engstrom, Ted W., and Edward R. Dayton. *Seni Manajemen Bagi Pemimpin Kristen*. Bandung: Kalam Hidup, 2007.
- Ford, Leighton. *Transforming Leadership*. Downers Grove: Intervarsity, 1991.
- Frederico. "Problematika Dan Tantangan Gereja Masa Kini." Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur, 2017. <https://ntt.kemenag.go.id/berita/502696/problematika-dan-tantangan-gereja-masa-kini-->.
- Heryanto, and Sampitmo Habeahan. *Manajemen Kepemimpinan Gereja Di Abad 21*. Banyumas: CV. Diva Pustaka, 2022.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Nourmasari, Rina. "Transformasi, Reformasi Dan Revolusi Dalam Kepemimpinan Para Nabi." *Republika Online*, 2012. <https://news.republika.co.id/berita/mh2yc7/transformasi-reformasi-dan-revolusi-dalam-kepemimpinan-para-nabi>.
- Pappalan, Abialtar. "Aspek-Aspek Penting Dari Kepemimpinan Dan Kepelayanan Kristen Dalam Aspek Spiritual Dan Sosial." *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 1, no. 2 (2020): 78–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i2.9>.
- Parapak, Jonathan. *Pembelajar Dan Pelayan*. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2002.
- Purba, Elisabeth F. "Leadership Maturity Sebagai Upaya Pengajaran Paulus Terhadap Timotius (Sebuah Tafsiran Atas 1 Timotius 4:6-16 Dan 1 Timotius 6:11-12)." *Baji Dakka: Jurnal Teologi Kontekstual Dan Filsafat Keilahian* 3, no. 2 (2019): 115–226. <http://opac-iakntoraja.ac.id/pc/12831>.
- Rambitan, Stanley R. "Dinamika Gereja Dan Pelayanannya," 2011. <http://stanleyrambitan.blogspot.com/2011/07/dinamika-gereja.html>.
- Scazzero, Peter, and Warren Bird. *Gereja Yang Sehat Secara Emosional*. Batam: Gospel Press, 2005.
- Sendjaya, S. *Kepemimpinan Kristen*. Yogyakarta: Kairos, 2004.
- Siahaan, Hals Evan R. "Aktualisasi Pelayanan Karunia Di Era Digital." *Epigrapha: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani* 1, no. 1 (2017): 23–38. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33991/epigrapha.v1i1.7>.
- Sinamo, Jansen, and Agus Santoso. *Pemimpin Kredibel, Pamimpin Visoner*. Cetakan 2. Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2012.
- Soehandoko, Jessica Gabriela. "6 Aspek Leadership Agar Sukses." *Entrepreneur*, 2022. <https://entrepreneur.bisnis.com/read/20220419/52/1524388/6-aspek-leadership>

agar-sukses.

V., Novi. "Pengertian Kepemimpinan: Aspek Dan Macam Teori Kepemimpinan." Gramedia Blog, 2021. <https://www.gramedia.com/literasi/teori-organisasi/>.

Wiyono, Andreas Untung, Sukardi, and Saur Hasugian. *Manajemen Gereja: Dasar Teologis Dan Implementasi Praktisnya*. Bandung: Bina Media Informasi, 2010.